

Cosa si intende con i termini “fabbisogno formativo” e “risultati della formazione”?

Sappiamo tutti cos'è la formazione, ma sappiamo da dove partire per renderla un **investimento efficace**?

La definizione del fabbisogno formativo è prevalentemente legata al superamento del *gap* esistente tra le competenze che occorre possedere per svolgere una determinata attività e quelle possedute dal soggetto in un dato momento. L'analisi dei fabbisogni formativi si configura quindi come una vera e propria attività di ricerca sociale orientata e finalizzata alla conoscenza:

- delle caratteristiche strutturali e dinamiche interne ed esterne all'organizzazione;
- delle caratteristiche dei processi lavorativi e di produzione di riferimento per l'analisi;
- dei bisogni espressi dagli individui in termini di competenze e motivazioni e dal sistema di attese reciproche tra organizzazione aziendale e soggetti che la compongono;
- del sistema di attese derivanti dall'organizzazione aziendale.

I risultati di un percorso formativo, saldamente ancorati ai fabbisogni di formazione, si esprimono in termini di **conoscenze e competenze** acquisite nel corso dell'intervento formativo. L'efficacia di un intervento è correlata essenzialmente alla corrispondenza delle competenze trasmesse con i fabbisogni di competenze manifestati. La formazione **genera valore** per le imprese e per l'individuo; tale “Valore” è riscontrabile in termini di risultati nel lavoro determinati dall'apprendimento delle “Competenze” complessivamente frutto dei vari elementi costituenti, rappresentati nel seguente schema di riepilogo.



Uno sguardo più ampio al processo di pianificazione della formazione

La pianificazione in generale è un processo che partendo dall'analisi delle opportunità e delle risorse a disposizione, definisce gli **obiettivi desiderati** e i relativi piani d'azione per tradurli in realtà.

I quesiti che un'azienda si deve porre per potere rispondere attraverso il processo di pianificazione della formazione diventano pertanto:

1. Quali sono i nostri processi critici e i ruoli critici? Qual è il profilo professionale e le competenze dei miei collaboratori? (***Dove siamo?***)
2. Quali sono le capacità e conoscenze di cui hanno bisogno i miei collaboratori? Quali sono quelle più importanti ed urgenti da sviluppare? (***Dove vogliamo andare?***)
3. Come posso fare per svilupparle? Chi può provvedere alla loro formazione? Quali sono, anche tenendo conto dei costi della formazione e delle risorse che ho a disposizione, le attività formative che conviene effettivamente mettere in cantiere e realizzare? Che risultati hanno prodotto le attività formative? In che misura si sono rivelate davvero efficaci per sviluppare le capacità e le conoscenze di cui avevo bisogno all'interno dell'impresa? Quali ulteriori attività formative potrebbero essere utili? (***Come vogliamo fare per arrivarci?***).

Il **piano della formazione** è il documento sul quale si regge l'intero processo di pianificazione della formazione. Definisce, in sostanza, come un'organizzazione intende impostare il proprio programma delle attività di formazione in un determinato periodo (in genere un anno, e può essere utile far coincidere con l'annualità su cui si definiscono i budget interni) e come abbia deciso di gestire le risorse a sua disposizione per questa attività. Il documento deve essere in grado di evidenziare, inoltre, la relazione esistente tra il programma di formazione del personale e gli obiettivi strategici dell'organizzazione, in modo che vengano sottolineate:

- la capacità di assicurare una forza lavoro competente e qualificata;
- la bravura nel fare previsioni accurate in base al budget a disposizione per la formazione;
- l'abilità nel fare analisi e proiezioni per individuare le esigenze di formazione attuali e future.

Vuoi preparare un piano di formazione **ad hoc** per la tua azienda? Possiamo aiutarti a farlo, consulta il nostro **catalogo corsi** nel sito dell' Azienda <http://www.mscsr.it/formazione/>